



استبيان لتحديد النمط القيادي للقيادات الأكاديمية

درجة قليلة جداً (٥)					درجة قليلة (٤)					درجة متوسطة (٣)					درجة كبيرة (٢)					درجة كبيرة جداً (١)						
٥					٤					٣					٢					١						
(النمط الديمقراطي)																										
☐					☐					☐					☐					☐					١	ودود يسهل التعامل معه.
☐					☐					☐					☐					☐					٢	يحفز الأعضاء على الأعمال الممتازة.
☐					☐					☐					☐					☐					٣	يعمل بروح الفريق.
☐					☐					☐					☐					☐					٤	يشبع الحاجات الشخصية للأعضاء.
☐					☐					☐					☐					☐					٥	يستخدم العبارات الطيبة في حوار مع الأعضاء.
☐					☐					☐					☐					☐					٦	يوزع المناصب القيادية للأعضاء وفقاً لمبدأ الكفاءة وتكافؤ الفرص.
☐					☐					☐					☐					☐					٧	يضع اقتراحات أعضاء هيئة التدريس موضع العمل والتنفيذ.
☐					☐					☐					☐					☐					٨	يقدم بعض الخدمات الشخصية للأعضاء.
☐					☐					☐					☐					☐					٩	يحبب الأعضاء في العمل.
☐					☐					☐					☐					☐					١٠	يزيد من فاعلية العمل بالتشجيع والتحفيز.
☐					☐					☐					☐					☐					١١	يوضح للأعضاء الدور الذي يجب القيام به.
☐					☐					☐					☐					☐					١٢	يفسح المجال أمام الأعضاء لمعرفة ما يتوقع منهم .
☐					☐					☐					☐					☐					١٣	يتعامل بعدالة وموضوعية مع الأعضاء.
☐					☐					☐					☐					☐					١٤	يوفر المناخ السليم للأعضاء للقيام بالمسؤوليات.
☐					☐					☐					☐					☐					١٥	يعطي الفرصة و الوقت لتبادل الخبرات بين العاملين في الجامعة و جامعات أخرى.
☐					☐					☐					☐					☐					١٦	يتيح الفرصة للأعضاء للمشاركة في الدورات المتصلة بعمله.
☐					☐					☐					☐					☐					١٧	يتيح الفرصة للأعضاء لنموهم المهني والثقافي وحضور المؤتمرات.
☐					☐					☐					☐					☐					١٨	يوضح أهداف الكلية وسياساتها للأعضاء.
☐					☐					☐					☐					☐					١٩	يسعى إلى رفع الروح المعنوية للأعضاء.
☐					☐					☐					☐					☐					٢٠	يحث الأعضاء على التعاون والاحترام المتبادل.
☐					☐					☐					☐					☐					٢١	يتجنب مواجهة الأعضاء بأخطائهم أمام زملائهم.
☐					☐					☐					☐					☐					٢٢	يفوض جزءاً من مهامه الإدارية إلى الأعضاء .

م	موضوعات الاستبيان	١	٢	٣	٤	٥
	(النمط الانتقراطي)					
٢٣	يتصرف دون استشارة الأعضاء.	<input type="radio"/>				
٢٤	ينعزل عن الأعضاء.	<input type="radio"/>				
٢٥	يحرص على أن يعمل الأعضاء بأقصى طاقاتهم.	<input type="radio"/>				
٢٦	يسعد لوجود خلافات بين الأعضاء.	<input type="radio"/>				
٢٧	يتخذ بعض الأعضاء قنوت لنقل أسرار زملائهم.	<input type="radio"/>				
٢٨	يتبع أسلوب الرقابة الشديدة لمتابعة الأعضاء .	<input type="radio"/>				
٢٩	يهتم بطريقة العمل أكثر من اهتمامه بحاجات الأعضاء	<input type="radio"/>				
٣٠	يفرد باتخاذ قراراته دون الرجوع للأعضاء.	<input type="radio"/>				
٣١	يتبع في أسلوبه الضغط والتهديد لانجاز العمل.	<input type="radio"/>				
٣٢	يتقيد حرفياً بالتعليمات والنشرات التي تصدر من رئاسة الجامعة.	<input type="radio"/>				
٣٣	يتصيد أخطاء الأعضاء ويحتفظ بها .	<input type="radio"/>				
٣٤	يرفض النقد بكافة أشكاله .	<input type="radio"/>				
٣٥	يصدر أحكاماً متسارعة في حل المشكلات القائمة .	<input type="radio"/>				
٣٦	يقيد من مشاركة الأعضاء في الندوات والمؤتمرات العلمية.	<input type="radio"/>				
٣٧	يتعامل بتعالي وكبرياء مع الأعضاء.	<input type="radio"/>				
٣٨	يغلب الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل.	<input type="radio"/>				
٣٩	يحد من تحفيز الأعضاء.	<input type="radio"/>				
٤٠	يتجاهل ظروف الأعضاء ولا يولي للعلاقات الإنسانية أي اعتبار.	<input type="radio"/>				
٤١	يكثر من استخدام السلطة الرسمية في إجبار الأعضاء على تنفيذ ما يكلفهم به من أعمال.	<input type="radio"/>				

م	موضوعات الاستبيان				
١	٢	٣	٤	٥	
(النمط الترسلی)					
٤٢	يتجنب مواجهة المشكلات الجامعية.				
٤٣	يتردد في اتخاذ أي قرارات تتعلق بالشؤون الجامعية.				
٤٤	يدير اجتماعات الأعضاء دون خطة أو هدف محدد.				
٤٥	يبالغ في تقدير إمكانيات الآخرين والاعتماد عليهم.				
٤٦	يتخلى عن دوره في توجيه وإرشاد الأعضاء.				
٤٧	يولي اهتماماً ضئيلاً بحاجات الأعضاء.				
٤٨	يسمح بعدم الالتزام بالمواعيد الرسمية للعمل.				
٤٩	يتساهل مع المقصرين في أداء واجباتهم..				
٥٠	ينقاد لطلبات الأعضاء الشخصية.				
٥١	يتهاون في وضع السياسة الموحدة لسير عمل.				
٥٢	يتجرد من معظم المسؤوليات الإدارية بمنحها للأعضاء.				
٥٣	قليل التأثير في الأعضاء.				
٥٤	يترك المجال للأعضاء لاختيار الأسلوب الذي يرغبون فيه.				
٥٥	يركز على العلاقات الاجتماعية دون الاهتمام بالعمل .				
٥٦	يفوض السلطة في إطار اجتماعي على نطاق واسع للأعضاء دون تحديد .				
٥٧	يترك الأعضاء يحلون مشاكلهم بمفردهم .				
٥٨	لا يتابع الأعضاء في تنفيذ المهام الموكلة إليهم دون رقابة.				
٥٩	يسند الواجبات للأعضاء بطريقة عامة				